



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
PEKERJA KUMPULAN SOKONGAN DI JABATAN PENDIDIKAN
NEGERI SARAWAK**

Zatilarumah Binti Deraman

Sarjana Muda Sains dan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2004

HF
5549.5
M63
Z38
2004

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEKERJA
KUMPULAN SOKONGAN DI JABATAN PENDIDIKAN
NEGERI SARAWAK**

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000126513

Oleh

ZATILARUMAH BINTI DERAMAN

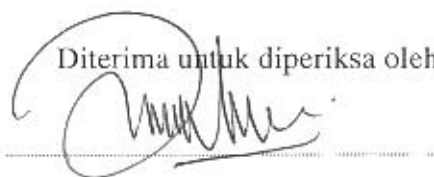
Hakmilik Fakulti

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2004

Projek bertajuk “ Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak” telah disediakan oleh Zatilarumah Binti Deraman dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapat Ijazah Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Encik Zaimuarifuddin Shukri Bin Nordin)

Tarikh:

2 APRIL 2004
12 SAFAR 1425 H

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah syukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurnianya saya dapat menyiapkan Projek Tahun Akhir ini.

Pertama sekali saya ingin merakamkan ucapan terima kasih yang tak terhingga buat kedua ibu bapa dan keluarga saya di atas segala pengorbanan, dorongan dan sokongan yang telah diberikan selama ini, sesungguhnya jasa kalian terlalu besar buatku.

Setinggi-tinggi penghargaan buat Encik Zaimuarifuddin Shukri Nordin, selaku penyelia Projek Tahun Akhir diatas segala bimbingan, idea, pendapat, pandangan dan nasihat yang dicurahkan sepanjang saya menjalankan kajian ini. Tidak lupa juga buat semua pensyarah-pensyarah di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia yang saban waktu mencurahkan ilmu dan memberi bimbingan serta nasihat. Segala ilmu dan nasihat akan sentiasa tersemat di hati.

Seterusnya, buat Encik Poniman Bajok di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak sekalung ucapan terima kasih yang terhingga kerana sudi meluangkan masa memberi penerangan dan membantu saya dalam menyempurnakan projek ini.

Akhir sekali, tidak lupa buat teman-teman seperjuangan Jun, Achik, Kath, Kak Atie, Iza dan lain-lain terima kasih yang tak terhingga kerana sudi menemani diriku sepanjang waktu susah dan senang. Hanya Allah S.W.T yang mampu membalas jasa baik kalian. Kenangan bersama kalian akan sentiasa terpahat di hati. Sekian Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Gambarajah	ix
Abstrak	x
<i>Abstract</i>	xi
1.0 Bab Satu : Pendahuluan	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Pernyataan Masalah	3
1.4 Objektif Kajian	
1.4.1 Objektif Umum	5
1.4.2 Objektif Khusus	5
1.5 Kerangka Konseptual	6
1.6 Hipotesis Kajian	7
1.7 Kepentingan Kajian	8
1.8 Definisi Istilah	
1.8.1 Motivasi	9
1.8.2 Ganjaran	9
1.8.3 Kenaikan pangkat	10
1.8.4 Struktur Kerja	10
1.8.5 Penyeliaan	10
1.8.6 Faktor Demografi terpilih	11
1.9 Limitasi Kajian	11
1.10 Kesimpulan	12
2.0 Bab Dua : Sorotan Kajian Lepas	
2.1 Pengenalan	13
2.2 Definisi Motivasi	13
2.3 Konsep Motivasi	14
2.4 Teori-Teori Motivasi	
2.4.1 Teori Keperluan Hierarki Maslow	17
2.4.2 Teori Jangkaan	19
2.4.3 Teori Dua Faktor Herzberg	21
2.5 Pandangan Kajian Lepas	
2.5.1 Motivasi Kerja Dari Aspek Ganjaran	23
2.5.2 Motivasi Kerja Dari Aspek Kenaikan Pangkat	24
2.5.3 Motivasi Kerja Dari Aspek Struktur Kerja	24

2.5.4	Motivasi Kerja Dari Aspek Penyeliaan	25
2.6	Kesimpulan	25
3.0	Bab Tiga : Metodologi	
3.1	Pengenalan	26
3.2	Rekabentuk Kajian	26
3.3	Lokasi Kajian	27
3.4	Populasi dan Sampel	27
3.5	Instrumen Kajian	29
3.6	Pengumpulan Data	30
3.7	Analisis Data	31
3.8	Kesimpulan	32
4.0	Bab Empat : Dapatan Kajian	
4.1	Pengenalan	33
4.2	Taburan Borang Soal Selidik	33
4.3	Kekerapan Peratusan Responden	
4.3.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	34
4.3.2	Taburan Responden Berdasarkan Peringkat Umur	34
4.3.3	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	35
4.3.4	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	36
4.4	Pengukuran Tahap Motivasi	36
4.4.1	Klasifikasi Skor	38
4.4.2	Tahap Motivasi Pekerja Sokongan Di JPN	38
4.5	Pengujian Hipotesis	
4.5.1	Hipotesis Satu	39
4.5.2	Hipotesis Dua	40
4.5.3	Hipotesis Tiga	42
4.5.4	Hipotesis Empat	43
4.5.5	Hipotesis Lima	44
4.5.6	Hipotesis Enam	45
4.5.7	Hipotesis Tujuh	46
4.5.8	Hipotesis Lapan	47
4.6	Ringkasan Keputusan Ujian	49
5.0	Bab Lima : Cadangan	
5.1	Pengenalan	50
5.2	Ringkasan Kajian	50
5.3	Rumusan Kajian	52
5.4	Cadangan Kajian	53

5.4.1	Cadangan Kepada Organisasi	53
5.4.2	Cadangan Kepada Pengkaji	54
5.5.	Kesimpulan	55
6.0	Rujukan	56
7.0	Lampiran	60

Senarai Jadual

Jadual 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	22
Jadual 3.1 Tafsiran Pekali Korelasi Pearson	32
Jadual 4.1 Taburan borang soal selidik	33
Jadual 4.2 Taburan responden ikut jantina	34
Jadual 4.3 Taburan responden berdasarkan peringkat umur	34
Jadual 4.4 Taburan responden mengikut tahap pendidikan	35
Jadual 4.5 Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan	36
Jadual 4.6 Klasifikasi skor tahap motivasi	38
Jadual 4.7 Tahap motivasi kerja pekerja sokongan di JPN	38
Jadual 4.8 Ujian Korelasi Pearson antara faktor ganjaran dengan motivasi	39
Jadual 4.9 Ujian Korelasi Pearson antara faktor kenaikan pangkat dengan motivasi	41
Jadual 4.10 Ujian Korelasi Pearson antara faktor struktur kerja dengan motivasi	42
Jadual 4.11 Ujian Korelasi Pearson antara faktor penyeliaan	43
Jadual 4.12 Ujian T perbezaan tahap motivasi berdasarkan jantina	44

Jadual 4.13	
Anova Sehala perbezaan tahap motivasi berdasarkan peringkat umur	45
Jadual 4.14	
Anova Sehala tahap motivasi berdasarkan tahap pendidikan	47
Jadual 4.15	
Ujian T perbezaan tahap motivasi berdasarkan tempoh perkhidmatan	48

Senarai Gambarajah

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual	6
Rajah 2.1 Definisi Motivasi	14
Rajah 2.2 Konsep Motivasi	16
Rajah 2.3 Teori Keperluan Maslow	17

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEKERJA KUMPULAN SOKONGAN DI JABATAN PENDIDIKAN NEGERI SARAWAK

Zatilarumah Binti Deraman

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti perkaitan faktor-faktor motivasi dengan tahap motivasi kerja di kalangan pekerja sokongan di ibu pejabat Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak. Kaedah soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklum balas daripada orang pekerja sokongan. Data yang diperolehi di analisis menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi termasuk Korelasi Pearson, Ujian T dan Anova Sehalu. Dapatan menunjukkan keseluruhan pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri adalah memiliki tahap motivasi kerja yang tinggi. Semua faktor yang dikemukakan iaitu faktor ganjaran, kenaikan pangkat, struktur kerja dan penyeliaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja di kalangan pekerja sokongan di JPN. Ujian T dan Anova Sehalu pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan, dan tahun berkhidmat dengan motivasi kerja. Kesan keseluruhan kajian ini adalah untuk melihat perkaitan faktor-faktor yang dikemukakan dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan pendidikan Negeri Sarawak.

ABSTRACT

The Factors That Influence Work Motivation of Supporting Staff At Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak

Zatilarumah Binti Deraman

The main purpose of this study is to determine the correlation of motivation factor with work motivation level and also to determine level of work motivation among supporting staff at the main office Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak. Questionnaire was circulated to get feedback from 60 supporting staff. Data obtained were analyzed using descriptive and inferential statistics including Pearson Correlation Coefficient, Independent T-test and One Way Anova. Findings showed that the supporting staff has a high level of work motivation. All motivation factor such as rewards, promotion, job structure and supervision is significantly correlated with work motivation among supporting staff. T-Test and One Way Anova showed that there is no significant level of the work motivation based on the demography factor such as gender, age, qualification level, and number of years working with the organization. The implication of this research indicating that there is a correlation of motivation factor with the level of work motivation among supporting staff at main office Jabatan Pendidikan Negeri.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan latar belakang kajian, pernyataan masalah, matlamat dan objektif kajian. Di samping itu, ia turut dimuatkan dengan hipotesis-hipotesis kajian, skop kajian, rasional atau kepentingan kajian ini.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi adalah terletak ditangan pekerja yang menganggotai organisasi tersebut. Dengan kata lain, sumber manusia adalah aset yang paling bernilai dalam sesebuah organisasi kerana ia adalah tenaga penggerak yang membantu organisasi ke arah mencapai matlamat, visi, misi dan objektif yang ditetapkan.

Namun demikian untuk membentuk sumber manusia yang benar-benar berkualiti dan mampu mendokong matlamat organisasi bukanlah suatu perkara yang mudah. Ini kerana, dalam sesebuah organisasi itu mempunyai kelompok prestasi manusia yang berbeza. Ada sesetengah pekerja menunjukkan prestasi yang tinggi, memerlukan pengawasan yang sedikit dan menunjukkan kegembiraan terhadap kerja yang mereka lakukan. Manakala satu kelompok lagi pula hanya menunjukkan usaha yang minimum, memerlukan pengawasan yang rapi dan

selalunya memberi masalah kepada organisasi. Konsep penting yang mempunyai hubungan dengan masalah ini adalah motivasi.

Motivasi adalah elemen paling asas dalam pembentukan tingkah laku manusia. Prestasi dan pencapaian kerja seseorang pekerja pula seringkali dikaitkan dengan tahap motivasi yang dimiliki oleh individu. Menurut Hannagan (2002) mengatakan bahawa kebanyakan tindakan manusia adalah ditentukan dan dibentuk oleh motif. Motif manusia pula merangkumi keperluan, matlamat, nilai dan emosi yang akan mempengaruhi perilaku seseorang individu.

Secara umumnya pula, Schermerhorn, Jr Hunt & Osborn (1998) menjelaskan motivasi adalah merujuk kepada kekuatan-kekuatan yang ada seseorang yang menerangkan peringkat dan arah kerjanya serta usaha tekun terhadap kerja tersebut. Peringkat kerja adalah merujuk kepada berapa banyak usaha seseorang individu tersebut terhadap kerjanya, sementara arah pula adalah pilihan yang diambil oleh pekerja ketika menghadapi beberapa alternatif yang boleh wujud. Usaha tekun pula merujuk kepada sejauhmanakah seseorang individu tersebut meneruskan tugas atau kerja yang diberikan.

Selain itu, menurut Arwati Agus dan Ridzuan Mohd Sagir (1993) motivasi adalah daya penggerak dalam melahirkan semangat serta kesungguhan ke arah mencapai dan melaksanakan sesuatu tindakan. Tegasnya juga, motivasi ialah usaha secara bersungguh-sungguh untuk mencapai objektif organisasi di samping memenuhi sebahagian daripada keperluan individu. Kenyataan ini hampir sama yang dijelaskan oleh Greenberg dan Baron (1995) iaitu motivasi kerja adalah satu proses psikologikal yang akan mewujudkan desakan dan dorongan untuk mencapai matlamat.

Daripada kenyataan-kenyataan ini, menunjukkan bahawa prestasi kerja seseorang individu adalah berkait rapat dengan motivasi. Seseorang individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktiviti dan kualiti kerja yang baik begitulah sebaliknya. Malah menurut Ahmad Atory Hussain (1996), pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi membolehkan organisasi meningkatkan produktivitinya. Ini kerana, dengan membekalkan motivasi kerja yang tinggi di kalangan pekerja mampu untuk membawa pembaharuan kepada organisasi dan menjadi senjata bagi menangani atau mengelak dari berlakunya krisis ketidakpuasan kerja di kalangan pekerja.

Oleh yang demikian, adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk meningkatkan tahap motivasi dikalangan pekerja bagi merealisasikan matlamat dan visi organisasi.

1.3 Pernyataan Masalah

Menurut O' Daniel (1999) salah satu cabaran kritikal yang di hadapi oleh organisasi dalam era globalisasi ialah untuk memastikan pekerja sentiasa bermotivasi dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan komited. Persoalan ini timbul kerana terdapat tanggapan bahawa pekerja pada masa kini kurang bermotivasi dan tidak komited dalam melaksanakan tugas yang di amanahkan kepada mereka.

Fenomena ini diperjelaskan lagi dengan kekerapan rungutan daripada pihak pengurus yang menyatakan bahawa nilai moral pekerja dari hari ke hari semakin menurun, begitu juga dengan produktiviti kerja yang rendah. Dalam masa yang sama, kadar pusing ganti pekerja

semakin meningkat. Malah lebih membimbangkan, pekerja sudah tidak menunjukkan kesetiaan (loyalty) kepada organisasi. Oleh yang demikian, adalah penting bagi sesebuah organisasi itu memahami konsep motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya bagi mencapai kecemerlangan organisasi

Motivasi merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan produktiviti organisasi. Di dalam sesebuah organisasi, pengurus yang ingin meningkatkan produktiviti memerlukan penyertaan pekerja yang bermotivasi tinggi. Tidak dapat dinafikan bahawa motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja yang dikehendaki oleh organisasi. Kebanyakan masalah yang wujud dalam organisasi adalah akibat daripada motivasi kerja yang rendah. Seseorang pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang rendah sering kali dikatakan sebagai pekerja yang bermasalah.

Harris (1976) mengatakan bahawa pekerja yang bermasalah adalah pekerja yang tingkah lakunya di tempat kerja adalah tidak selaras dengan pengharapan dan keperluan organisasi serta individu lain yang mempunyai hubungan dengan organisasi. Tingkah laku negatif seseorang pekerja bukan sahaja akan merosakkan diri sendiri malah akan membawa kesan buruk ke atas kemajuan organisasi. Secara tidak langsung prestasi organisasi akan menurun dengan ketara dan produktiviti akan berada pada tahap yang membimbangkan. Keadaan ini akan membantutkan dan menghalang organisasi untuk mencapai matlamat asal organisasi. Misi dan visi yang telah ditetapkan tidak akan menjadi kenyataan dalam tempoh yang telah ditetapkan.

Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak.

1.4 Objektif Kajian

1.4.1 Objektif umum

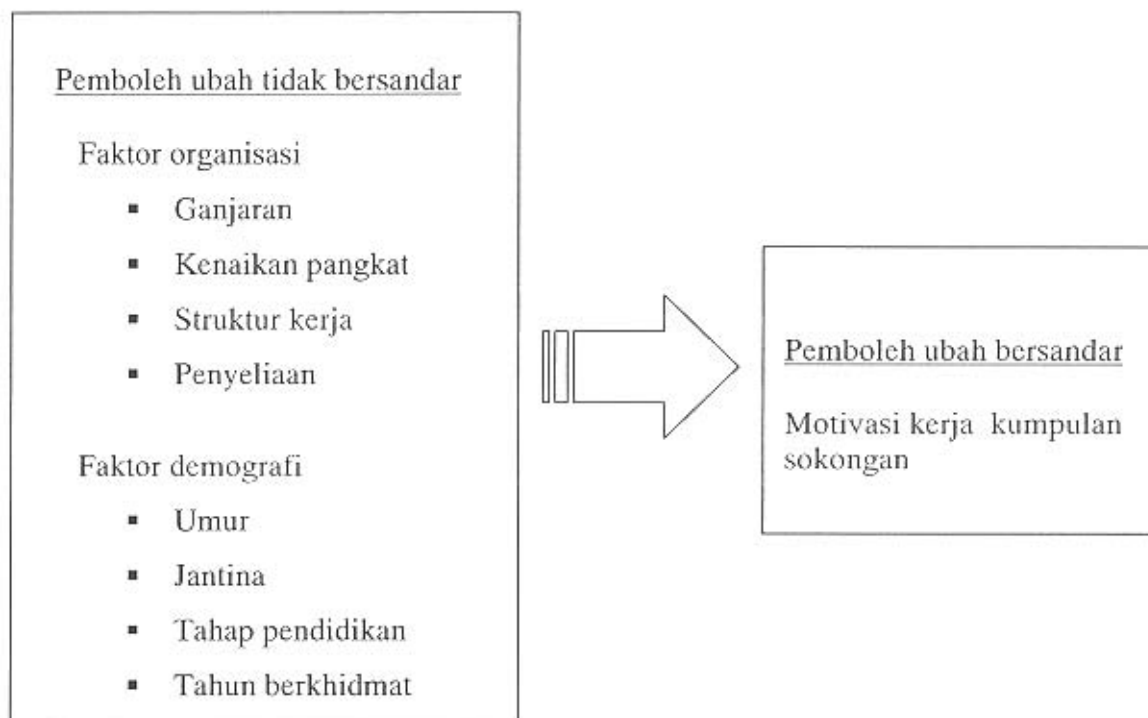
Secara umumnya kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di kalangan pekerja sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak.

1.4.2 Objektif Khusus

- Menenalpasti perkaitan antara motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan dengan faktor ganjaran.
- Menenalpasti perkaitan antara motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan dengan faktor kenaikan pangkat.
- Menenalpasti perkaitan antara motivasi kerja pekerja kumpulan dengan faktor struktur kerja.
- Menenalpasti perkaitan antara motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan dengan faktor penyeliaan.
- Menenalpasti perbezaan tahap motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

1.5 Kerangka Konseptual

Rajah 1.1



Kerangka Konseptual Kajian

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada objektif-objektif kajian hipotesis-hipotesis nul kajian ini adalah seperti berikut:

Hipotesis Nul (Ho) Pertama

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor ganjaran dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan .

Hipotesis Nul (Ho) Kedua

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor kenaikan pangkat dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Ketiga

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor struktur kerja dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Keempat

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor penyeliaan dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Kelima

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor jantina dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Keenam

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor umur dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Ketujuh

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor tahap pendidikan dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

Hipotesis Nul (Ho) Kelapan

Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor tempoh perkhidmatan dengan motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan.

1.7 Kepentingan Kajian

Melalui kajian seperti ini, pihak organisasi dapat mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para pekerja. Di samping itu, para pekerja juga dapat menyatakan pandangan mereka apakah faktor-faktor yang ditawarkan oleh organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan ini, para pekerja boleh menyatakan faktor yang membawa kepada kepuasan dan ketidakpuasan hati mereka. Kajian ini juga menyedarkan para pekerja sejauh mana faedah dan faktor yang ditawarkan oleh organisasi bernilai kepada mereka.

Selain itu, pihak organisasi juga boleh menggunakan hasil kajian ini sebagai garis panduan dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan pekerja. Keadaan ini juga dapat membantu pihak organisasi mengenalpasti sama ada polisi dan sistem organisasi yang sedia ada masih sesuai dengan keadaan semasa ataupun tidak. Di samping itu, kajian ini juga memberi kesedaran kepada pihak organisasi tentang kepentingan memiliki para

pekerja yang bermotivasi tinggi dalam menuju ke arah pencapaian matlamat, visi dan misi yang ditetapkan oleh organisasi.

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Motivasi

Definisi Konseptual : Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalaman yang mengarah dan mendesak seseorang individu untuk mencapai matlamat yang telah ditentukan (Greenberg & Baron 1995).

Definisi Operasional: Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam kajian ini sesuatu yang mendorong seseorang pekerja berusaha dan bekerja bagi memenuhi kehendak diri sendiri serta mencapai matlamat organisasi.

1.8.2 Ganjaran

Definisi Konseptual : Semua bentuk faedah secara langsung dan tidak langsung yang diberikan oleh majikan kepada pekerjanya hasil daripada tenaga buruh yang telah disumbangkan. (Mondy dan Noe ,1996)

Definisi Operasional : Ganjaran yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah pemberian semua bentuk bayaran yang diterima oleh pekerja daripada majikannya termasuk gaji, bonus, komisen dan faedah-faedah lain.

1.8.3 Kenaikan Pangkat

Definisi Konseptual : Kenaikan pangkat merujuk kepada peningkatan jawatan atau kedudukannya ke peringkat yang lebih tinggi dan diiringi dengan penambahan tanggungjawab, tugas serta ganjaran. (Stott dan Walker, 1992)

Definisi Operasional : Merujuk kepada tindakan pihak majikan meningkatkan kedudukan pekerja ke arah pembangunan kerjaya berdasarkan peningkatan prestasi yang telah dicapai.

1.8.4 Struktur Kerja

Definisi Konseptual : Struktur kerja adalah merujuk kepada komponen-komponen yang terdapat dalam sesuatu kerja seperti tugas, skop, tanggungjawab, susunan kerja, aturan kerja dan rupa bentuk kerja. (Desimon dan Harris, 1998)

Definisi Operasional: Dalam konteks kajian ini struktur kerja merujuk kepada jenis kerja yang dilakukan oleh seseorang pekerja berdasarkan kelayakan dan kebolehan yang dimiliki.

1.8.5 Penyeliaan

Definisi Konseptual : Penyeliaan adalah satu tindakan yang melibatkan proses mengawal dan mengarah suatu bentuk pekerjaan serta mengawal aktiviti organisasi. (Comstock, 1994)

Definisi Operasional : Keupayaan seorang penyelia dalam menyelia dan memimpin pekerja bawahannya serta memberi sokongan dan galakan kepada pekerja . Penyeliaan diukur dari segi layanan yang diberi, hubungan dengan pekerja dan profesionalisme seseorang penyelia ketika menjalankan tugas.

1.8.6 Faktor demografi terpilih

Definisi Operasional : Dalam kajian ini faktor demografi yang terpilih ialah faktor umur, jantina, tahap pendidikan dan jumlah tahun berkhidmat.

1.9 Limitasi Kajian

Secara keseluruhannya, terdapat beberapa batasan yang dihadapi dalam kajian ini. Batasan kajian ini ialah ia hanya melibatkan para pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak sahaja tidak merangkumi keseluruhan pekerja di organisasi tersebut. Jadi keputusan kajian ini tidak menggambarkan motivasi kerja para pekerja secara keseluruhan di organisasi tersebut. Malah ia juga hanya boleh diterima pakai di organisasi berkenaan sahaja.

Selain itu, kajian ini juga hanya tertumpu kepada beberapa faktor tertentu sahaja iaitu faktor ganjaran, kenaikan pangkat, struktur kerja dan faktor penyeliaan sahaja. Manakala faktor-faktor lain yang boleh memotivasikan pekerja tidak disentuh.

Dari segi pengumpulan data pula, kajian ini hanya bergantung kepada borang soal selidik sahaja. Jadi ketepatan kajian tidak dapat dipastikan, ini hanya bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden semasa menjawab soalan yang dikemukakan. Di samping itu, faktor masa dan kos juga agak terhad. Kajian ini hanya dijalankan dalam tempoh dua semester sahaja.

1.10 Kesimpulan

Keseluruhannya, bab ini memberi gambaran secara umum kajian yang dijalankan dari segi latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, rangka kerja konseptual, hipotesis kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian.